Profil des Forces canadiennes

Jungwee Park

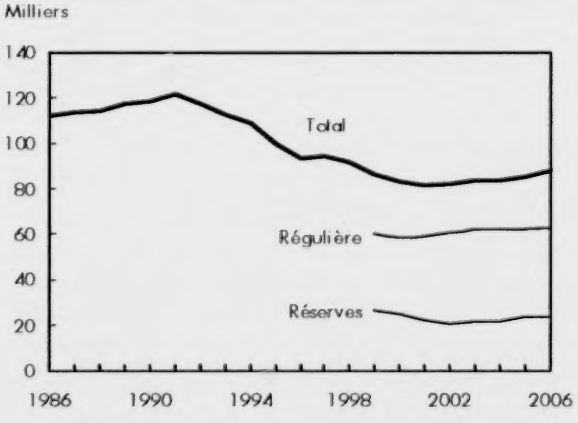
Les militaires canadiens constituent un segment petit, mais significatif de la société canadienne. Les Forces canadiennes (FC) contribuent de façon importante à l'image nationale du Canada, au pays et à l'étranger. Sur la scène internationale, ces hommes et femmes qui ont reçu une formation très poussée sont appelés à maintes reprises à participer aux missions humanitaires et aux missions de maintien de la paix et de sécurité d'organismes internationaux comme les Nations Unies et l'OTAN. Par ailleurs, sur le plan national, on a souvent recours à leurs compétences spécialisées pour mener des opérations de recherche et sauvetage et pour venir en aide à la population en cas de catastrophes naturelles comme les incendies de forêt, les inondations, les avalanches et les tempêtes de verglas. Ils ont également d'autres responsabilités, comme celles d'aider à protéger les pêches canadiennes ainsi qu'à détecter et à intercepter les drogues de contrebande.

Les Forces contribuent également de façon importante à l'économie. Comptant plus de 111 000 personnes inscrites sur leurs listes de paye (y compris environ 24 000 travailleurs civils), le ministère de la Défense nationale (MDN) et les FC constituent ensemble le deuxième employeur en importance au Canada et le plus gros employeur de la fonction publique, apportant ainsi une contribution substantielle aux économies locales, provinciales et territoriales (MDN, 2008a). Pour l'année financière 2006-2007, les dépenses militaires du Canada se sont établies à 15,7 milliards de dollars (MDN, 2008b).

De façon générale, le personnel militaire a augmenté vers la fin des années 1980, atteignant un sommet à plus de 120 000 personnes en 1991 (graphique A). Il a ensuite amorcé une tendance à la baisse qui s'est poursuivie jusqu'en 2001, le personnel comptant alors 81 600 membres, ce qui représente une diminution d'environ 33 %. Toutefois, les effectifs des forces armées n'ont cessé de croître depuis, atteignant 87 700 membres en 2006. Ces variations sont liées au climat politique international, la diminution rapide s'étant produite après la fin de la guerre froide et l'augmentation récente coïncidant avec la lutte contre le terrorisme menée depuis les événements du 11 septembre[1].

Le présent article dresse un profil du personnel des Forces canadiennes en tant que groupe spécial distinct du reste de la population active du Canada. En s'appuyant sur le supplément des Forces canadiennes à l'Enquête sur la santé dans les collectivités canadiennes (ESCC) – Santé mentale et bien-être, l'auteur compare également les taux de prévalence chez les militaires du stress au travail et d'autres problèmes de santé mentale

Graphique A Après avoir atteint son point le plus bas en 2001, le personnel militaire a augmenté au cours des cinq années suivantes



Source : Ministère de la Défense nationale, personnel militaire, salaires et traitements, 1986 à 2006.

Jungwee Park travaille à la Division de l'analyse des enquêtes auprès des ménages et sur le travail. On peut le joindre au 613-951-4598 ou à l'adresse perspective@statcan.ca.

liés au travail à ceux de la population civile active, afin de déterminer si ce taux de prévalence est plus élevé chez des groupes particuliers.

Les conditions de travail et les responsabilités particulières des militaires, surtout dans des régions secouées par les conflits comme la Bosnie-Herzégovine, le Rwanda ou l'Afghanistan[2], méritent qu'on examine le bien-être psychologique et le stress au travail des membres des FC. Toutefois, les conditions de guerre ne sont pas les seules sources de stress; outre les facteurs de stress particuliers aux militaires, comme le déploiement outremer, le changement fréquent de poste et le service temporaire loin de la maison, des aspects quotidiens du travail comme les responsabilités au travail, les heures de travail ou les difficultés avec les superviseurs ont un effet significatif sur le bien-être psychologique du personnel militaire (Pflanz et Sonnek, 2002; Sudom et autres, 2006). Les membres des FC peuvent être exposés à de nombreux événements stressants et être à risque de souffrir de stress au travail.

En outre, la mauvaise santé psychologique du personnel militaire peut compromettre sa santé physique, nuire à son rendement au travail ou diminuer sa qualité de vie; elle a également une incidence importante sur le plan économique, tant chez les civils que chez les militaires (Fikretoglu et autres, 2007; Pflanz et Ogle, 2006; Hourani et autres, 2006; Dobreva-Martinova et autres, 2002).

Tableau 1 Caractéristiques du personnel militaire et des travailleurs civils de 15 à 64 ans

		Force régulière			Force de réserve			Ensembles des travailleurs civils
	Tous les militaires	Tous les membres réguliers	Officiers	Militaires du rang	Tous les réservistes	Officiers	Militaires du rang	
				%				
Sexe								
Hommes	85,3 *	87,8 *	85,6 *	88,4*	79,2*(*)	84,9*	78,1*	53,3
Femmes	14,7 *	12,2 *	14,4 *	11,6*(*)	20,8*(*)	15,1*(*)	21,9*(*)(*)	46,7
Groupe d'âge								
15 à 24 ans	19,3	9,9 *	10,4 *	9,7*	42,1*(*)	10,2*	48,0*(*)(*)	19,3
25 à 39 ans	51,8 *	57,7 *	49,2 *	60,2*(*)	37,4*(*)	48,6*	35,4 (*)(*)	33,3
40 à 54 ans	28,3 *	32,0 *	39,3 *	30,0*(*)	19,2*(*)	37,6	15,8*(*)(*)	36,6
55 à 64 ans	0,6 *	0,4E*	1,1E*	F	1,3*(*)	3,6*(*)	0,9*E(*)	10,7
Niveau de scolarité[1]								
Niveau inférieur au diplôme d'études secondaires	6,5 *	7,1 *	F	9,0*	4,3*(*)	F	5,7*(*)	13,3
Diplôme d'études secondaires	28,0 *	31,4 *	5,5 *	38,7*(*)	15,2*(*)	4,9*	18,5 (*)(*)	19,5
Études postsecondaires partielles	12,7 *	13,1 *	6,2	15,1*(*)	11,0*(*)	7,0	12,2*(*)(*)	6,6
Grade/diplôme d'études postsecondaires	52,6 *	48,2 *	88,1 *	37,1*(*)	69,4*(*)	88,1*	63,4*(*)(*)	59,6
Immigrants	5,9 *	4,1 *	6,0 *	3,6*(*)	10,0*(*)	9,2*(*)	10,2*(*)	20,6
Langue officielle								
Anglais uniquement	53,8 *	51,4 *	26,6 *	58,3*(*)	59,9*(*)	54,6*(*)	60,9*(*)	64,5
Français uniquement	3,8 *	3,0 *	F	3,8*	5,9*(*)	2,2*E	6,6*(*)(*)	10,7
Les deux	42,2 *	45,6 *	73,1 *	37,8*(*)	33,9*(*)	43,1*(*)	32,2*(*)(*)	23,5
Ni l'une ni l'autre	0,2E*	F	F	F	F	F	F	1,3
Minorité visible	6,4	4,5 *	3,4 *	4,8*(*)	11,1*(*)	5,9*(*)	12,0*(*)(*)	17,1

* valeur significativement différente de celle observée pour l'ensemble des travailleurs civils à 0,05 ou moins
(*) valeur significativement différente de celle figurant dans la même colonne pour la Force régulière à 0,05 ou moins
(*) valeur significativement différente de celle observée pour les officiers à 0,05 ou moins
1. Population âgée de 25 ans ou plus.
Source : Statistique Canada, Enquête sur la santé dans les collectivités canadiennes, cycle 1,2, 2002.

La Force régulière et la Réserve

La Force régulière et la Réserve sont les deux principales composantes des FC[3]. De façon générale, la Force régulière se compose de personnel à temps plein, tandis que la plupart des réservistes sont des membres du personnel à temps partiel (pour des classifications plus détaillées, voir *Source de données et définitions*). On a recours aux réservistes pour mobiliser l'armée ou augmenter le nombre de ses membres, au besoin. Autrement dit, ils peuvent être déployés dans des opérations et, au cours des dernières années, un nombre croissant de réservistes ont été affectés au soutien de missions outremer (MDN, 2008c). En outre, la Réserve permet d'augmenter le nombre de membres professionnels des forces en fournissant des soldats, des unités ou des spécialistes aux FC (MDN, 2008c). Par exemple, en Afghanistan, les réservistes, outre leurs responsabilités de combat, mettent à profit leurs compétences spécialisées en médecine et en psychologie (Castonguay, 2008).

Au cours des cinq dernières années, le personnel de la Force régulière et celui de la Réserve affichaient des tendances semblables à la hausse. En 2006, les FC comptaient environ 64 000 membres réguliers et 24 000 réservistes. Toutefois, les membres de la Réserve sont généralement beaucoup plus jeunes que ceux de la Force régulière. Plus de 40 % des réservistes avaient moins de 25 ans, comparativement à 10 % seulement du personnel militaire à temps plein (tableau 1). Toutefois, au cours des dernières années, le nombre de membres de la Force régulière dans cette cohorte d'âge a augmenté significativement par suite d'un plus grand nombre de jeunes recrues; en 2007, 17 % (15 % des officiers et 18 % des militaires du rang) étaient âgés de moins de 25 ans (calcul fondé sur MDN, 2008d).

Plus d'un réserviste sur cinq était une femme, comparativement à un membre sur huit de la Force régulière en 2002. En outre, alors que moins de 5 % des membres réguliers étaient des immigrants ou membres d'une minorité visible, c'était le cas de plus de 10 % des réservistes. Cette proportion montre le grand nombre de jeunes réservistes membres de minorités visibles ou de groupes d'immigrants.

Dans l'ensemble, 60 % du personnel des FC étaient des militaires du rang (subalternes) allant de soldats aux caporaux-chefs; 20 % étaient des sous-officiers supérieurs, allant de sergents aux adjudants-chefs, et le reste était des officiers. Environ 68 % des réservistes étaient des militaires du rang (subalternes) et 16 % étaient des officiers, comparativement à 56 % et 22 % des membres de la Force régulière (tableau 2). La structure des grades de la Force régulière a peu changé de 2002 à 2007 (MDN, 2008d).

Les forces régulières et de réserve diffèrent en termes d'environnement (terre, air ou mer). Chez les réservistes, 70 % étaient dans l'Armée, 9 %, dans la Force aérienne, et 15 %, dans la Marine, comparativement à 50 %, 32 % et 18 % pour le personnel régulier. Sur le plan de l'emploi, les membres de la Réserve et ceux de la Force régulière jouent des rôles différents dans leurs services, les réservistes ayant tendance à être davantage concentrés dans les armes de combat (p. ex., bataillon d'infanterie ou régiment blindé ou d'artillerie) que les membres de la Force régulière (46 % par rapport à 22 %).

Âge et ancienneté

Dans le groupe des 15 à 64 ans, le personnel militaire diffère de façon marquée des travailleurs civils pour ce qui est de presque toutes les caractéristiques démographiques. En 2002, le personnel des FC était beaucoup plus jeune, plus de 70 % des membres ayant moins de 40 ans par rapport à 53 % seulement des membres du personnel civil. Cela n'a rien d'étonnant puisque, contrairement à la plupart des autres professions, un âge obligatoire de la retraite est encore en vigueur dans les forces armées. Moins de 1 % des membres des FC étaient âgés de 55 à 64 ans comparé à 11 % pour la population active.

Toutefois, de façon générale, le personnel des FC est beaucoup plus âgé aujourd'hui qu'il ne l'était il y a 20 ans. En 2007, 28 % seulement des membres de la Force régulière avaient moins de 30 ans (MDN, 2008d), comparativement à 53 % en 1988 (Strike, 1989). Cette évolution du profil d'âge reflète peut-être la tendance générale au vieillissement de la population, les retraites différées et la diminution intentionnelle du nombre de nouvelles recrues dans le cadre de la réduction des effectifs durant les années 1990[4]. De même, en 2002, environ le quart du personnel régulier avait moins de 10 années de service, comparativement à 56 % en 1988 (Strike, 1989)[5].

La proportion de personnel bilingue des FC était presque le double de celle de la population active générale. Plus de 40 % des membres (46 % pour ceux de la Force régulière et 34 % pour les réservistes) parlaient les deux langues officielles. Ces pourcentages élevés

Source des données et définitions

L'Enquête sur la santé dans les collectivités canadiennes (ESCC) — Supplément des Forces canadiennes sur la santé mentale a été utilisée pour établir le profil du personnel militaire. La population cible comprenait tous les membres réguliers à temps plein des Forces canadiennes, ainsi que les réservistes qui avaient fait acte de présence au moins une fois au cours des six mois qui ont précédé l'enquête. Pour améliorer l'efficacité du plan de sondage, chaque population cible a été stratifiée selon le sexe et le rang. La collecte des données s'est déroulée de mai à décembre 2002 pour permettre de répartir la charge de travail sur le terrain et de disposer de plus de temps pour prendre contact avec les participants à l'enquête partant en déploiement ou pour suivre des cours de formation ou en revenant. La grande majorité des interviews assistées par ordinateur ont été menées en personne durant les heures de travail, dans des pièces privées sur la base. Au total, 5 155 membres de la Force régulière ont été interviewés, donnant un taux de réponse de 79,5 %. Dans le cas de la Réserve, les chiffres correspondants étaient 3 286 et 83,5 % (Statistique Canada, 2003).

L'Enquête sur la santé dans les collectivités canadiennes (ESCC) de 2002 — Santé mentale et bien-être a été utilisée pour comparer la population active générale et les Forces canadiennes. (L'échantillon de l'ESCC ne comprenait pas le personnel des Forces régulières mais il se peut que quelques membres de la Réserve aient été sélectionnés) L'enquête couvrait la population à domicile de 15 ans et plus vivant dans des logements privés dans les dix provinces. La plupart des interviews (86 %) ont été menées en personne et le reste, par téléphone. Les réponses par personne interposée n'étaient pas acceptées. Les 36 984 interviews représentaient un taux de réponse de 77 %.

La **population active générale** était composée des personnes de 15 à 64 ans occupant un emploi ou ayant une entreprise au cours des 12 mois précédant l'enquête.

Les **membres de la Force régulière** sont des membres du personnel à temps plein. Ils se composent d'officiers et de militaires du rang enrôlés pour un service continu et à plein temps. Les membres de la Force régulière, de ses unités et autres éléments sont en permanence soumis à l'obligation de service légitime. Les membres s'enrôlent pour un engagement initial de trois à neuf ans, sans compter la formation ou la scolarité subventionnée. L'engagement initial peut être suivi d'une période de service d'une durée indéterminée ou d'un engagement à titre définitif. Selon les conditions de service actuelles, ces membres peuvent prendre leur retraite après 25 ans.

Les **membres de la Réserve** servent à temps partiel. Il s'agit d'officiers et de militaires du rang enrôlés mais n'étant pas en service militaire continu et à plein temps lorsqu'ils ne sont pas en service actif. Tous les membres de la Force de réserve ainsi que de ses unités et autres éléments peuvent être astreints à l'instruction pour les périodes fixées par règlement du gouverneur en conseil et peuvent être soumis à l'obligation de service légitime autre que l'instruction, aux époques et selon les modalités fixées par le gouverneur en conseil par règlement ou toute autre voie. Les réservistes servent volontairement, selon un engagement de durée indéterminée. Ils s'enrôlent pour servir à temps partiel, mais peuvent se porter volontaires pour servir à temps plein dans les FC.

La Force de réserve comprend quatre sous-éléments : la Première réserve, le Cadre des instructeurs de cadets (CIC), les Rangers canadiens et la Réserve supplémentaire (MDN, 2008g).

La **Première réserve** est la plus importante et celle désignée généralement par le terme « réserve ». Ses membres s'entraînent régulièrement à temps partiel et servent à l'occasion à temps plein pendant une certaine période. Elle est constituée des éléments suivants : Réserve navale, Réserve de l'Armée de terre, Réserve aérienne, Réserve des communications, Réserve des Services de santé, Réserve des Services juridiques et le cadre de la Première réserve du Quartier général de la Défense nationale.

Les **officiers du CIC** sont chargés de la sécurité, de la supervision, de l'administration et de la formation des cadets de 12 à 18 ans.

Les **Rangers canadiens** assurent une présence militaire qui, pour des raisons pratiques ou économiques, ne peut être assurée par d'autres composantes des FC dans les régions du Nord, côtières et isolées faiblement peuplées.

La **Réserve supplémentaire** réunit d'anciens membres de la Force régulière et de la Force de réserve. Ils n'accomplissent pas d'instruction et ne servent pas, mais ils constituent un bassin de personnel qui peut être appelé au service en cas d'urgence (MDN, 2008e).

Le service de réserve entre dans l'une des trois classes, A, B et C. Le service de réserve de **classe A** s'entend de périodes de service d'au plus 12 jours consécutifs. On peut ordonner à un membre de la Première réserve au plus 60 jours d'entraînement de service de classe A (MDN, 2004a). La **classe B** est utilisée pour le service de 13 jours consécutifs ou plus effectué par un membre qui est en service à temps plein et occupe un poste temporaire au sein du personnel enseignant ou administratif d'une école ou d'un autre établissement d'enseignement qui dispense une instruction, qui fait l'objet d'une affectation d'instruction ou suit un cours de formation d'une durée donnée, tel que prescrit par le Chef d'état-major de la Défense, ou qui effectue un service de nature temporaire approuvé par le Chef d'état-major de la Défense ou par une autorité désignée par celui-ci, dans les cas où il n'est pas pratique d'avoir recours à des membres de la Force régulière pour ce genre de service. Le service de **classe C** peut être effectué à n'importe quel endroit autorisé, lorsque le membre est en service à temps plein, et lorsque celui-ci est autorisé par le Chef d'état-major de la Défense ou en son nom dans le cas d'un service à un poste régulier ou surnuméraire de l'effectif autorisé de la Force régulière, ou dans le cas d'un emploi pour des fonctions opérationnelles approuvées par le Chef d'état-major de la Défense ou au nom de celui-ci.

Officier s'entend d'une personne qui est titulaire d'une commission d'officier de Sa Majesté dans les Forces canadiennes, d'une personne qui est élève-officier dans les Forces canadiennes et de toute personne légalement affectée en cette qualité aux Forces canadiennes ou détachée à ce titre auprès de celles-ci. Un officier est un leader formé pour être responsable d'un groupe de personnes. Des niveaux de scolarité et d'instruction plus élevés sont requis des officiers que des militaires du rang. Quatre grades sont définis, soit officier général, officier supérieur, officier subalterne et officier subordonné.

Un **militaire du rang** est toute personne, autre qu'un officier, qui est enrôlée dans les Forces canadiennes ou qui, selon la loi, est affectée ou détachée auprès de celles-ci. Les trois grades sont adjudant, militaire du rang et soldat.

Tableau 2 Caractéristiques du personnel militaire

	Hommes	Femmes	Force régulière	Force de réserve	Ensembles des militaires
			%		
Grade					
Subalterne	58,7	66,0*	56,3	68,2(*)	59,8
Supérieur	21,2	14,1*	21,8	16,2(*)	20,1
Officier	20,2	19,8	22,0	15,6(*)	20,1
Région					
Atlantique	22,0	18,8*	22,7	18,8(*)	21,6
Québec	16,7	18,1	15,1	21,3(*)	16,9
Centre	33,6	36,3*	34,4	33,2	34,0
Ouest	27,7	26,8	27,9	26,8	27,6
Services					
Terre	57,4	47,6*	50,2	70,1(*)	56,0
Air	23,9	30,6*	31,5	8,7(*)	24,9
Mer	17,0	18,8	18,3	14,8(*)	17,3
Communication	1,7	3,0*	F	6,5	1,9
Années de service					
Moins de 10 ans	32,9	41,8*	23,7	59,9(*)	34,2
10 à 24 ans	53,4	52,8	62,9	29,9(*)	53,3
25 ans ou plus	13,7	5,4*	13,4	10,3(*)	12,5
Profession					
Armes de combat	32,3	10,8*	22,2	46,1(*)	29,1
Communications	6,0	5,0	6,5	4,3(*)	5,9
Maritime	5,1	4,2*	4,8	5,5	5,0
Maritime communications	3,5	3,5	3,7	3,1	3,5
Maritime – Soutien technique	3,2	0,4 [F]*	3,9	F	2,8
Aviation	6,9	4,3*	8,0	2,9(*)	6,5
Aviation – Soutien technique	7,4	5,0*	9,1	2,1(*)	7,1
Administration, etc.[1]	19,0	46,7*	23,9	20,8(*)	23,0
Génie	2,3	1,3*	2,4	1,5(*)	2,1
Technique	8,9	1,8*	9,1	4,8(*)	7,9
Services médicaux	3,4	13,0*	4,8	4,9	4,8
Officier général spécialisé	2,0	4,1*	1,6	3,9(*)	2,3

* valeur significativement différente de celle observée pour les hommes à 0,05 ou moins
(*) valeur significativement différente de celle de la Force régulière à 0,05 ou moins
1. Comprend la logistique, la sécurité, les renseignements et les services d'urgence.
Source : Statistique Canada, Enquête sur la santé dans les collectivités canadiennes, cycle 1,2, 2002.

sont attribuables aux fortes proportions d'officiers bilingues (73 % dans la Force régulière) et de membres du Québec (dont 77 % étaient bilingues)[6].

Dans l'ensemble, le personnel militaire canadien est à prédominance masculine. Toutefois, la représentation des femmes a augmenté au cours des dernières décennies. En 2002, 15 % de tout le personnel était de sexe féminin, soit 12 % de la Force régulière et 21 % de la Réserve, en hausse par rapport à 2 % en 1972 et 10 % en 1988 (Strike, 1989)[7].

En 2002, comme dans le cas de leurs collègues de sexe masculin, environ un membre de sexe féminin sur cinq était un officier. Selon les dernières données (MDN, 2008d) portant sur la Force régulière, une proportion plus élevée de femmes que d'hommes étaient des officiers (28 % comparativement à 23 %).

Les rôles des femmes dans les FC sont fort différents de ceux des hommes. Plus de 30 % des femmes étaient membres de la Force aérienne, comparativement à 24 % des hommes, tandis qu'une proportion plus faible était membres de l'Armée de terre (48 % par rapport à 57 %). Les femmes occupaient tous les types de professions militaires, y compris des postes de combat, mais leur répartition était assez différente de celle des hommes[8]. Tandis qu'environ le tiers des membres de sexe masculin des FC ont déclaré les armes de combat comme leur profession, c'était le cas de 11 % des femmes. En 2002, environ la moitié des femmes étaient affectées aux services d'administration, de logistique, de sécurité, du renseignement, ou d'urgence, comparativement à 19 % des hommes. Cela montre que les femmes continuent d'être concentrées dans les secteurs de soutien plus traditionnels, y compris les services médicaux et dentaires, de légères augmentations s'observant toutefois dans les professions moins traditionnelles, particulièrement les opérations navales et le génie maritime, de même qu'une augmentation modeste dans les armes de combat (Soeters et Van der Meulen, 2006).

Une comparaison internationale révèle que les femmes dans les Forces canadiennes ont joué des rôles plus importants (voir *Les femmes*

Les femmes dans les forces militaires

Le Canada a été l'un des premiers pays membres de l'OTAN à admettre les femmes légalement dans les forces militaires (1951) et il a l'un des taux les plus élevés de participation des femmes en termes de leur proportion dans les forces armées et dans les déploiements.

	Année d'admission	Proportion en 2005	Déploiements pour 2005-2006
		%	%
Allemagne	1975	6,0	3,5
Belgique	1975	8,3	20,6
Bulgarie	1995	6,0	
Canada	1951	12,6	26,8
Danemark	1962	5,0	6,0
Espagne	1988	10,7	
États-Unis	1948	15,5	11,0
France	1972	12,8	5,0
Grèce	1979	16,0	
Hongrie	1996	4,3	8,0
Italie	1999	1,0	
Lettonie	1991	20,0	
Lituanie	1991	9,1	
Luxembourg	1980	5,7[1]	
Norvège	1977	6,3	
Pays-Bas	1979	9,0	
Pologne	1988	0,5	1,3
Portugal	1992	8,4	Jusqu'à 10
République tchèque	Début des années 1980	12,2	
Roumanie	1973	5,0	
Royaume-Uni	1949	9,0	
Slovaquie	Début des années 1980	7,1	
Slovénie	1991	15,4	
Turquie	1955	4,0	

1. 2006.
Source : Comité des personnels féminins des Forces de l'OTAN (OTAN, 2008).

dans les forces militaires). Au Canada, les femmes représentent une plus forte proportion du personnel des Forces armées et une proportion beaucoup plus élevée des déploiements que dans de nombreux autres pays[9].

Une très faible proportion du personnel des FC était membres de minorités visibles, 6 % seulement de tous les membres des FC (soit 5 % de ceux de la Force régulière et 11 % des réservistes) étant membres de minorités visibles, comparativement à 17 % de la population active civile. Ce taux est nettement inférieur à celui de 33 % du personnel militaire des États-Unis (Office of the Under Secretary of Defense, Personnel and Readiness, 2006). Seulement 3 % des officiers membres de la Force régulière étaient membres de minorités visibles.

De même, une très petite proportion était des immigrants (6 % comparativement à 21 %). Les faibles taux de membres immigrants et appartenant à des minorités visibles peuvent être liés à l'exigence de citoyenneté pour l'entrée dans les FC. À l'heure actuelle, seuls les citoyens canadiens peuvent devenir membres de la Force régulière (MDN, 2008e)[10].

Toutefois, même après exclusion des immigrants récents (au Canada depuis moins de 10 ans), et correction pour tenir compte de l'âge, des différences considérables demeurent en ce qui concerne la représentation des minorités visibles et des immigrants entre les FC et la population active civile (données non présentées). La sous-représentation des minorités visibles dans les FC peut s'expliquer par de nombreux facteurs (Jung, 2007), dont l'importance du niveau de scolarité, de la famille et de l'identité ethnique[11]; le classement à un niveau relativement bas du service militaire comme carrière, combiné à l'image négative du personnel militaire qu'ils ont des militaires de leur pays d'origine; et le nombre insuffisant d'immigrants et de minorités visibles aux grades supérieurs pouvant fournir les modèles de rôle positifs nécessaires. Toutefois, la représentation des minorités visibles dans les FC est importante parce que ces

Dépenses militaires internationales, 2001

Parmi les pays de l'OTAN, le Canada se classe aujourd'hui au sixième rang pour son budget de défense et au 17e rang pour ses dépenses militaires en pourcentage du produit intérieur brut (PIB).

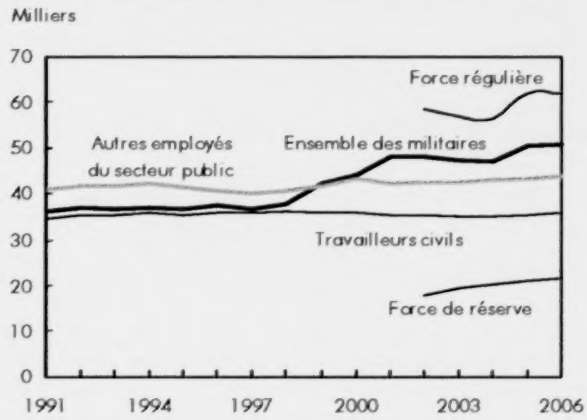
	Total	Pourcentage du PIB
	milliards de $ US	%
Allemagne	21,0	1,5
Belgique	2,2	1,3
Canada	7,3	1,1
Danemark	2,4	1,5
Espagne	6,9	1,2
États-Unis	310,5	2,9
France	25,3	2,6
Grèce	3,3	4,8
Hongrie	0,8	1,8
Islande	0,0	0,0
Italie	15,5	1,9
Luxembourg	0,1	0,8
Norvège	2,8	1,8
Pays-Bas	5,6	1,6
Pologne	3,7	1,8
Portugal	1,3	2,1
République tchèque	1,1	2,2
Royaume-Uni	34,0	2,4
Turquie	5,1	5,0

Source : Ministère de la Défence nationale, 2008b.

dernières constituent le segment de la population canadienne qui s'accroît le plus rapidement, particulièrement dans le groupe d'âge de recrutement traditionnel des 17 à 24 ans (Rueben, 2004).

Alors que les gains des travailleurs civils sont demeurés relativement constants à 35 000 $ (en dollars de 2002) au cours des 15 dernières années, ceux du personnel des FC ont augmenté progressivement depuis la fin des années 1990. En moyenne, ils ont été supérieurs à ceux des autres employés du secteur public depuis 1999 (graphique B)[12]. Les gains des réservistes ont augmenté au cours des dernières années, alors qu'ils s'établissaient en moyenne à seulement 21 000 $ en 2006, ce qui n'est pas étonnant puisque en tant que travailleurs à temps partiel, bon nombre d'entre eux avaient un autre emploi. En outre, environ 40 % étaient encore aux études (MDN, 2004b).

Graphique B Les membres des Forces canadiennes avaient des gains globaux plus élevés que les travailleurs civils



Note : Gains en dollars de 2002.
Sources : Ministère de la Défense, personnel militaire, salaires et traitements; Statistique Canada, Enquête sur l'emploi, la rémunération et les heures de travail, 1991 à 2006.

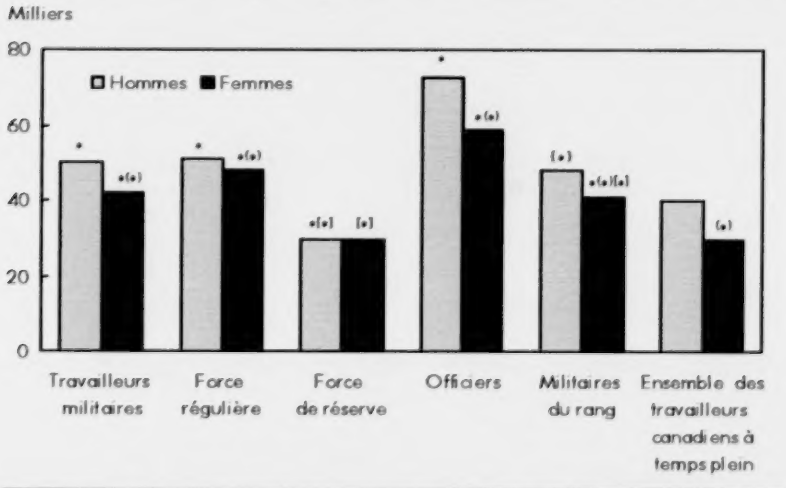
L'augmentation des salaires et traitements versés aux membres des Forces armées est en corrélation avec la structure d'âge des membres. Le vieillissement du personnel des FC était accompagné de niveaux d'expérience plus élevés. En 1988, 35 % du personnel comptaient de 10 à 24 années de service et 9 % seulement avaient 25 années ou plus (Strike, 1989). En 2002, 63 % comptaient de 10 à 24 années de service et 13 % avaient 25 années ou plus.

L'augmentation progressive des gains coïncide également avec des niveaux de scolarité à la hausse. Il faut plus d'études et de formation reconnues pour répondre aux exigences techniques élevées de la guerre moderne. En 2002, plus de la moitié des membres des FC âgés de 25 ans ou plus avaient un diplôme d'études postsecondaires (88 % des officiers, 37 % des militaires du rang dans la Force régulière, 63 % dans la Réserve). En 1988, 19 % du personnel régulier étaient titulaires d'un diplôme d'études postsecondaires[13], tandis que 26 % n'avaient pas de diplôme d'études secondaires (Strike, 1989)[14]. En 2002, la proportion de titulaires d'un diplôme d'études postsecondaires avait augmenté pour s'établir à 48 %, tandis que la propor-

tion de ceux sans diplôme d'études secondaires était passée à 7 %. Malgré l'augmentation, le nombre proportionnel de membres du personnel des FC ayant un diplôme d'études postsecondaires était inférieur (53 %) à celui des travailleurs civils âgés de 25 ans ou plus (59 %). Les membres de la Réserve toutefois avaient des taux supérieurs (69 %), ce qui est attribuable au recrutement sur le campus[15].

Comme dans le cas des gains, le revenu annuel du personnel militaire est également plus élevé que celui de la population active travaillant à temps plein. En 2002, le revenu personnel médian des membres des FC de sexe masculin était de 50 000 $, comparativement à 40 000 $ pour leurs homologues civils (graphique C). Chez les femmes, même les militaires du rang avaient des revenus plus élevés que la médiane canadienne (42 000 $ par rapport à 30 000 $). Les revenus plus élevés des membres des FC peuvent s'expliquer en partie par diverses indemnités qui leur sont versées en sus de leur solde, par exemple, les indemnités de risque exceptionnel, d'opérations en campagne, de parachutiste, du personnel naviguant, de spécialiste en sauvetage, de plongée, de service en mer et de service à bord d'un sous-marin.

Graphique C Les membres des Forces canadiennes avaient des revenus personnels médians plus élevés que les travailleurs civils à temps plein



* valeur significativement différente de celle observée pour les travailleurs civils à temps plein de même sexe à 0,05 ou moins
(*) valeur significativement différente de celle observée pour les hommes du même groupe à 0,05 ou moins
(*) valeur significativement différente de celle observée pour un groupe du même sexe de la Force régulière à 0,05 ou moins.
(*) valeur significativement différente de celle observée pour un groupe d'officiers du même sexe à 0,05 ou moins
Source : Statistique Canada, Enquête sur la santé dans les collectivités canadiennes, cycle 1.2, 2002.

Fait peu étonnant, les revenus du personnel des FC varient considérablement selon le grade, car les membres du personnel sont rémunérés d'abord selon le grade, puis selon la profession. Chez les hommes, le revenu médian en 2002 était de 73 000 $ pour les officiers et de 48 000 $ pour les non-officiers.

En outre, des différences claires s'observent entre les revenus médians des hommes et des femmes pour tous les groupes, sauf les réservistes. Chez les officiers, le revenu médian des hommes était plus élevé que celui des femmes (73 000 $ par rapport à 59 000 $), principalement en raison de la proportion élevée d'hommes dans les grades supérieurs. Étant donné que dans les Forces canadiennes les officiers proviennent des grades subalternes, cela peut prendre beaucoup de temps aux femmes pour accroître leur représentation aux échelons supérieurs (Truscott et Dupre, 1998).

L'écart de revenu entre les hommes et les femmes peut également être lié à la concentration des femmes dans des domaines de soutien plus traditionnels. Par exemple, seulement 4 % des femmes dans la Force régulière avaient participé à trois missions ou plus de déploiement d'une durée de trois mois ou plus, comparativement à 26 % des hommes. En outre, les femmes dans l'ensemble avaient nettement moins d'années de service que les hommes, 5 % des femmes seulement comptant 25 années de service ou plus en 2002, comparativement à 14 % des hommes[16].

Sur le plan du bien-être psychologique, des différences petites, mais statistiquement significatives existaient en 2002 entre les membres

Tableau 3 Caractéristiques du bien-être psychologique chez les membres du personnel militaires

	Tous	Force régulière	Force de réserve	Travailleurs civils
		%		
Insatisfaction à l'égard de la vie	4,6*[1]	5,0*	3,8*[1]	4,0
Auto-évaluation négative de la santé mentale	7,8*	9,1*	4,8*[1(*)]	5,9
Dépendance à l'alcool	4,8*[1]	4,2*[1]	6,2*[1(*)1]	3,3
Dépression majeure	6,9*	8,0*	4,2[(*)]	4,8

* valeur significativement différente de celle observée pour l'ensemble des travailleurs civils à 0,05 ou moins
(*) valeur significativement différente de celle observée pour la Force régulière à 0,05 ou moins
1. La différence cesse d'être significative après corrections pour tenir compte de l'âge et du sexe.
Source : Enquête sur la santé dans les collectivités canadiennes, cycle 1.2, 2002.

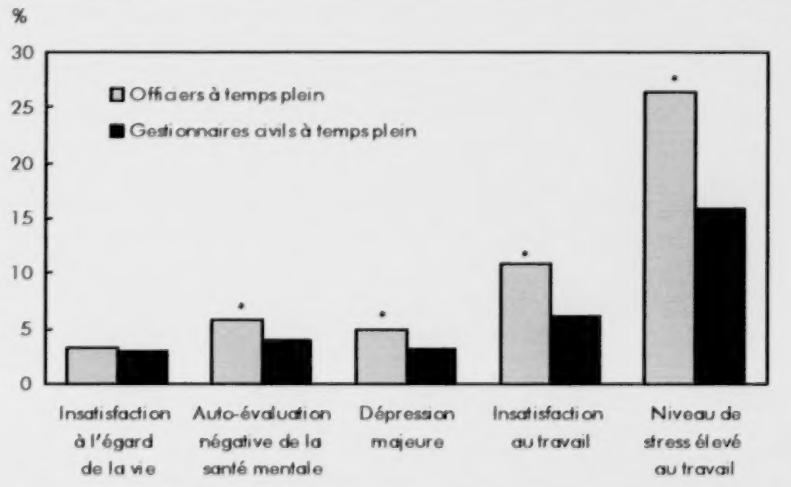
des FC à temps plein et le personnel civil. Les membres de la Force régulière étaient plus susceptibles d'être insatisfaits de leur vie (5 % par rapport à 4 %), d'évaluer leur santé mentale comme étant passable ou mauvaise (9 % par rapport à 6 %) ou d'avoir vécu un épisode dépressif majeur au cours des 12 derniers mois (8 % par rapport à 5 %). En outre, la dépression et l'auto-évaluation négative de la santé mentale étaient plus fréquentes chez les membres de la Force régulière que chez les réservistes (tableau 3).

Pour améliorer la comparabilité, le bien-être psychologique des gestionnaires civils à temps plein a été comparé à celui des officiers militaires dans la Force régulière (graphique D). De même, on a comparé les militaires du rang et les non-gestionnaires[17]. Les officiers militaires ont affiché des taux plus élevés d'auto-évaluation négative de la santé mentale et de dépression majeure, tandis que les non-officiers semblaient avoir un état de bien-être psychologique inférieur (graphique E). Plus de 5 % des militaires du rang étaient insatisfaits de leur vie, et 9 % ont évalué leur état de santé mentale comme étant passable ou mauvais. Comparativement à moins de 5 % des non-gestionnaires, 8 % des militaires du rang avaient vécu une dépression majeure en 2002.

Les différences sur le plan de la dépendance à l'alcool ont disparu après correction pour tenir compte de l'âge et du sexe. Les taux plus élevés de dépendance chez les membres des FC étaient attribuables au fait qu'ils étaient jeunes et majoritairement des hommes.

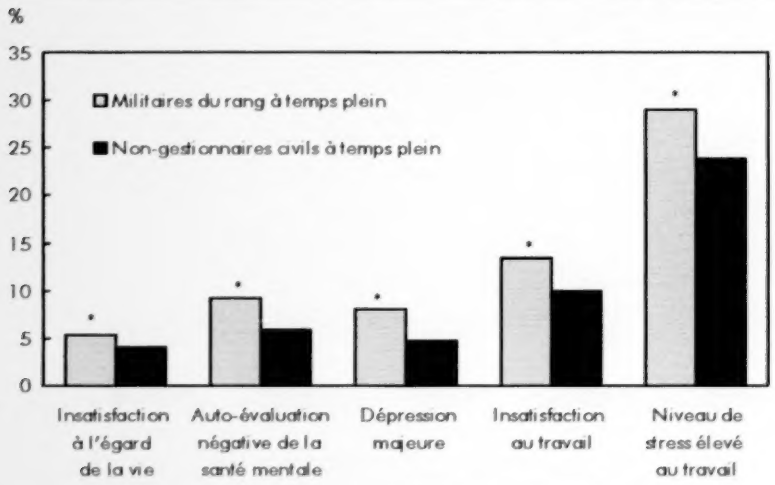
Pour déterminer si des groupes particuliers dans les FC présentent un plus grand risque de mauvaise santé psychologique et de stress au travail, on a développé des modèles de régression logistique multivariée. On a examiné les associations entre la santé psychologique et des variables liées aux militaires comme le grade, le type de FC (Force régulière ou Réserve),

Graphique D Les officiers militaires avaient un niveau de stress au travail supérieur à celui des gestionnaires civils



* valeur significativement différente de celle observée pour les gestionnaires civils à temps plein à 0,05 ou moins
Source : Statistique Canada, Enquête sur la santé dans les collectivités canadiennes, cycle 1.2, 2002.

Graphique E Les militaires du rang avaient des niveaux plus élevés d'insatisfaction à l'égard de la vie et du travail que les non-gestionnaires civils



* valeur significativement différente de celle observée pour les travailleurs civils à temps plein à 0,05 ou moins

Source : Statistique Canada, Enquête sur la santé dans les collectivités canadiennes, cycle 1.2, 2002

les déploiements au cours de la carrière et le nombre de mois d'absence dans l'exercice de fonctions militaires tout en tenant compte de l'effet d'éventuels facteurs confusionnels comme l'âge, l'état matrimonial, le revenu et le niveau de scolarité. Le bien-être psychologique et le stress au travail ont été mesurés par la prévalence de l'insatisfaction à l'égard de la vie, de l'auto-évaluation négative de la santé mentale, de la dépression majeure au cours des 12 derniers mois, de l'insatisfaction au travail, du stress élevé au travail et de la dépendance à l'alcool. Étant donné que les analyses étaient fondées sur des données transversales, ni la causalité ni l'ordonnancement temporel des événements ne peuvent faire l'objet d'inférences.

Une association s'observe entre l'insatisfaction à l'égard de la vie ainsi que de la dépendance à l'alcool et les longues périodes d'absence attribuables aux déploiements, aux manœuvres, au service en mer, aux cours de formation individuelle ou collective, aux affectations temporaires, à l'aide aux autorités civiles ou aux missions canadiennes de secours aux sinistrés (tableau 4). Les effets étaient significatifs même après prise en compte d'autres variables sociodémographiques et liées à la profession militaire comme le sexe, l'âge, le revenu personnel, le niveau

Variables de bien-être psychologique

Insatisfaction à l'égard de la vie : très satisfait, satisfait, ni satisfait ni insatisfait, insatisfait ou très insatisfait. Aux fins du présent article, les personnes qui ont répondu très insatisfait ou insatisfait ont été considérées comme ayant un sentiment d'insatisfaction à l'égard de la vie.

Auto-évaluation négative de la santé mentale : excellente, très bonne, bonne, passable ou mauvaise. Aux fins de la présente étude, les personnes ayant répondu passable ou mauvaise ont été considérées comme ayant une perception négative de leur état de santé mentale.

L'épisode de **dépression majeure** (au cours des 12 derniers mois) est une période de deux semaines ou plus durant laquelle persiste une humeur dépressive ou une perte d'intérêt ou de plaisir pour les activités normales, associée à des symptômes tels qu'une réduction de l'énergie, un changement du sommeil et de l'appétit, des difficultés à se concentrer, un sentiment de culpabilité ou de désespoir, ou des idées suicidaires. La définition et les critères sont tirés du *Manuel diagnostic et statistique des troubles mentaux* utilisé par l'American Psychiatric Association.

La **dépendance à l'alcool** (au cours des 12 derniers mois) est mesurée par les réponses aux questions sur la consommation d'alcool, le comportement et l'attitude face à la consommation d'alcool. La définition couvre le sevrage alcoolique, la perte de la maîtrise de soi ainsi que les problèmes sociaux ou physiques. Les questions sont fondées sur un instrument de mesure international qui fournit des estimations diagnostiques des troubles liés à l'utilisation de substances psychoactives.

Les algorithmes utilisés pour mesurer la prévalence de la dépression majeure et de la dépendance à l'alcool sur 12 mois peuvent être consultés à l'annexe du Supplément aux Rapports sur la santé de 2004 (Statistique Canada, 2004).

Tableau 4 Rapports de cotes corrigés pour le bien-être psychologique et le stress au travail du personnel militaire

	Insatisfaction à l'égard de la vie	Auto-évaluation négative de la santé mentale	Dépression majeure	Insatisfaction au travail	Niveau de stress élevé au travail	Dépendance à l'alcool
	rapport des cotes corrigés					
Sexe						
Hommes (réf.*)	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00
Femmes	1,10	1,44*	1,70*	0,99	1,24*	0,40*
Grade						
Officiers (réf.*)	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00
Militaires du rang	1,50*	1,62*	1,65*	1,16	1,14	1,58*
Forces totales						
Régulière	1,48*	1,89*	2,05*	1,60*	1,44*	1,03
Réserve (réf.*)	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00
Nombre de déploiements au cours de la carrière						
Aucun (réf.*)	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00
1 à 2	0,75*	0,82	0,94	1,10	0,98	1,25
3 ou plus	0,97	1,12	1,10	0,92	0,92	0,87
Nombre de mois d'absence de la maison au cours des 2 dernières années						
Moins de 6 (réf.*)	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00
De 6 à 12	0,94	0,99	0,90	0,99	1,11	1,21
Plus de 12	1,26*	1,09	1,09	1,26	1,56*	1,71*

* valeur significativement différente de celle observée pour le groupe de référence (réf.) à 0,05 ou moins
Note : Corrigés pour tenir compte de l'âge, de l'état matrimonial, du revenu personnel,du niveau de scolarité et des années de service.
Source : Statistique Canada, Enquête sur la santé dans les collectivités canadiennes, cycle 1.2, 2002.

de scolarité, les déploiements et les années de service. Les membres des FC absents de la maison pendant plus de 12 mois au cours des 24 derniers mois étaient presque deux fois plus susceptibles d'avoir une dépendance à l'alcool que ceux qui étaient absents pendant moins de six mois.

Les membres de la Force régulière étaient près de deux fois plus susceptibles que les réservistes d'évaluer leur santé mentale comme étant mauvaise ou passable plutôt que bonne, très bonne ou excellente. Les femmes dans les FC étaient 1,7 fois plus susceptibles que les hommes d'avoir été déprimées au cours des 12 derniers mois. La prévalence des problèmes de santé mentale comme l'insatisfaction à l'égard de la vie, l'autoévaluation négative de la santé mentale et la dépendance à l'alcool était nettement plus forte chez le personnel jamais marié ou marié antérieurement que chez le personnel marié (données non présentées). Ces conclusions en ce qui concerne les différences entre les groupes sont généralement conformes à celles des études portant sur le personnel militaire américain (Hourani et autres, 2006).

• ••• •••• • •••• •• ••

Les membres des FC à temps plein[18] et les travailleurs civils ont déclaré différents types de stress au travail (voir *Mesurer le stress*). Le personnel des FC a indiqué des niveaux plus élevés de sécurité d'emploi et de soutien de la part des collègues. Moins de 2 % des membres du personnel militaire sentaient leur emploi menacé (insécurité d'emploi) comparativement à 14 % des travailleurs civils à temps plein (tableau 5). Le soutien élevé des collègues dans les FC est peut-être lié à la nature du travail militaire qui entraîne une collaboration collégiale étroite et une définition claire des rôles.

En revanche, les membres de la Force régulière étaient moins susceptibles d'être satisfaits de leur travail, 13 % déclarant être insatisfaits de leur travail, comparative-

Tableau 5 Stress au travail chez les membres de la Force régulière

	Force régulière	Travailleurs civils à temps plein
	%	
Insécurité d'emploi	1,8*	14,3
Insatisfaction au travail	12,7*	9,5
Niveau de stress élevé au travail	28,4*	22,9
Faible soutien des collègues	37,4*	40,7
Auto-évaluation du stress au travail	30,8*[1]	33,2

* valeur significativement différente de celle observée pour les travailleurs civils à temps plein à 0,05 ou moins
1. La différence cesse d'être significative après corrections pour tenir compte de l'âge et du sexe.
Source : Statistique Canada, Enquête sur la santé dans les collectivités canadiennes, cycle 1.2, 2002.

ment à 10 % du personnel civil. En outre, 28 % du personnel militaire a déclaré un niveau de stress élevé au travail, comparativement à 23 % du personnel civil[19]. Ceci montre qu'un plus grand nombre de membres du personnel des FC étaient d'avis que les exigences de leur emploi n'étaient pas conformes à leurs capacités, ressources ou besoins.

Plus précisément, 26 % des officiers militaires avaient un niveau élevé de stress au travail, comparativement à 16 % des gestionnaires civils à temps plein. Comparativement aux non-gestionnaires occupant des emplois civils, les militaires du rang ont fait état d'un niveau plus élevé de stress au travail (29 % par rapport à 24 %) et d'insatisfaction au travail (13 % par rapport à 10 %).

Les résultats des analyses multivariées ont confirmé que le stress élevé au travail était également associé au nombre de mois d'absence de la maison pour responsabilités liées au déploiement, les membres des FC absents pendant plus de 12 mois étant 1,6 fois plus susceptibles de souffrir de stress au travail que ceux qui étaient absents pendant moins de six mois, mais que le nombre de déploiements n'avait pas d'incidence significative. Même si les femmes étaient déployées moins souvent que leurs homologues de sexe masculin, elles étaient 1,2 fois plus susceptibles de subir un niveau élevé de stress au travail. Le nombre et la durée des déploiements n'étaient pas associés au stress au travail chez les femmes dans les FC (données non présentées)[20]. En outre, les membres du personnel régulier étaient 1,6 fois plus susceptibles que les réservistes d'être insatisfaits de leur travail, situation analogue à celle observée aux États-Unis, où la satisfaction à l'égard du travail militaire était plus élevée chez les réservistes et les membres du personnel de la Garde nationale que chez ceux en service actif (Sanchez et autres, 2004).

Mesurer le stress

Pour mesurer le stress au travail, on a utilisé aux fins de l'ESCC une version abrégée du questionnaire de Karasek sur les spécifications de l'emploi (JCQ pour Job Content Questionnaire). L'ESCC a permis de mesurer le stress au travail des personnes occupant un emploi ou ayant une entreprise au cours des 12 mois précédant l'enquête. Douze éléments du JCQ (pour les détails, voir Park 2007) sont utilisés pour mesurer le contrôle sur le travail effectué, les exigences psychologiques, l'insécurité d'emploi et le soutien social en milieu de travail. Le ratio du stress au travail a été calculé en divisant le score ajusté pour tenir compte des exigences psychologiques par celui du contrôle du travail effectué. Une petite constante (0,1) a été ajoutée au numérateur et au dénominateur pour éviter la division par 0. Pour tenir compte des valeurs aberrantes, les scores ont été plafonnés à 3. Les personnes qui ont participé à l'enquête ont été classées comme ayant un **niveau élevé de stress au travail** si le ratio était de 1,2 ou supérieur à celui-ci.

Les participants à l'enquête qui étaient en désaccord ou entièrement en désaccord avec l'énoncé « vous aviez une bonne sécurité d'emploi » ont été classés comme ayant une **insécurité d'emploi**. Les participants ont été classés comme ayant **peu de soutien social au travail** s'ils étaient d'accord ou tout à fait d'accord pour dire qu'ils étaient exposés à l'hostilité ou aux conflits de leurs collègues, ou s'ils étaient en désaccord ou entièrement en désaccord avec l'énoncé que leurs surveillants ou leurs collègues facilitaient l'exécution du travail.

En outre, on a demandé aux participants à l'enquête s'ils étaient très satisfaits, plutôt satisfaits, pas trop satisfaits ou insatisfaits de leur emploi. Ceux qui n'étaient pas trop satisfaits ou qui étaient insatisfaits ont été classés comme ayant des sentiments d'**insatisfaction au travail**.

On a mesuré l'**auto-évaluation du stress au travail** dans l'emploi principal ou l'entreprise au cours des 12 mois précédents en demandant aux participants à l'enquête si la plupart de leurs journées au travail étaient pas du tout stressantes, pas tellement stressantes, un peu stressantes, assez stressantes ou extrêmement stressantes. Ceux qui ont répondu qu'elles étaient assez ou extrêmement stressantes ont été classés comme affichant un niveau élevé de stress au travail auto-évalué.

Les Forces canadiennes ont subi de nombreux changements et ont été appelées à relever de nombreux défis au cours des dernières décennies. Après avoir diminué tout au long des années 1990, le personnel a augmenté depuis 2001. En 2006, les FC comptaient 64 000 membres à temps plein de la Force régulière et 24 000 réservistes. Les militaires sont beaucoup plus jeunes que les autres travailleurs. Le nombre de femmes, tant officiers que militaires du rang, a augmenté depuis le début des années 1970 (Strike, 1989) et leurs rôles dans les FC se sont élargis. Néanmoins, en 2002, les femmes représentaient 15 % seulement des FC (12 % des membres de la Force régulière). Les minorités visibles étaient également significativement sous-représentées, moins toutefois chez les réservistes.

Les niveaux de scolarité et de revenu du personnel des FC ont augmenté au cours des dix dernières années. Plus de la moitié avaient un diplôme d'études postsecondaires, et les gains moyens des membres de la Force régulière étaient plus élevés que ceux d'autres employés du secteur public. Depuis la fin des années 1990, le salaire moyen des FC a augmenté rapidement.

Même si les membres des FC ont déclaré jouir d'une bonne sécurité d'emploi et du soutien de leurs collègues, ils ont fait état de certains problèmes liés au bien-être psychologique et au stress au travail. Comparativement à la population active globale, ils ont déclaré des taux plus élevés d'insatisfaction à l'égard de la vie et au travail, de stress au travail, de dépression majeure et d'auto-évaluation négative de leur état de santé mentale. Cela était le cas plus particulièrement des femmes, des membres de la Force régulière, des militaires du rang et de ceux qui devaient être absents de la maison pour s'acquitter de responsabilités liées au déploiement à plus long terme.

Perspective

Note

1. La diminution durant les années 1990 a été facilitée par le Programme de réduction des Forces (PRF) qui offrait aux militaires la possibilité de prendre leur retraite ou d'être libérés de façon anticipée, en échange d'un ensemble d'indemnités spéciales. Le PRF a entraîné la libération de près de 14 000 membres des Forces (Truscott et Dupre, 1998).

2. Étant donné que l'ESCC a été réalisée en 2002, l'année de la première vague de soldats canadiens envoyés en Afghanistan, l'échantillon ne comprenait pas ceux en déploiement ou revenant d'un déploiement. En outre, il est peu probable que ceux dont le déploiement était imminent auraient participé à l'enquête. Pour les résultats en matière de santé postdéploiement, voir Zamorski et Galvin 2008 ou US Department of Defense Task Force on Mental Health 2007.

3. La Force spéciale est une autre composante. Selon les Ordonnances et règlements royaux applicables aux Forces canadiennes (Chef d'état-major de la Défense, 2008), les membres de la Force régulière et ceux de la Réserve étant en service actif ou ayant vu leur demande acceptée pour le service militaire continu et à plein temps peuvent être affectés à une force spéciale dont la constitution a été décrétée et le maintien autorisé par le gouverneur en conseil lors d'un état d'urgence ou si la chose est jugée souhaitable par suite d'une action entreprise par le Canada aux termes de la *Charte des Nations Unies*, du *Traité de l'Atlantique-Nord* ou de tout autre instrument semblable pour la défense collective.

4. En 2004, l'âge de la retraite obligatoire pour les FC a été porté de 55 à 60 ans.

5. Étant donné l'augmentation du nombre de recrues au cours des dernières années, en 2007 plus la moitié des membres des FC comptaient moins de dix années de service (MDN, 2008d).

6. Ce pourcentage est beaucoup plus élevé que celui des travailleurs bilingues (46 %) dans la province de Québec (données non présentées).

7. La représentation des femmes dans les Forces régulières est passée à 14 % en 2007 (MDN, 2008d).

8. En 1989, un tribunal des droits de la personne a ordonné aux FC de réaliser l'intégration complète des femmes dans tous les groupes professionnels (sauf dans le service sous-marinier) en 1999 au plus tard. Lorsque ce dernier obstacle a été éliminé en 2001, toutes les professions militaires étaient ouvertes aux femmes (Bourgon, 2007; Chef – Service d'examen, 1998). Le Canada a été le premier pays membre de l'OTAN à réaliser cette intégration, la Norvège, le Danemark et la Belgique ayant emboîté le pas depuis.

9. De nombreux pays alliés, y compris le Royaume-Uni, n'affectent toujours pas de femmes aux postes de combat.

10. Selon la politique des FC, les candidats doivent avoir la citoyenneté canadienne. Toutefois, le commandant du Groupe de recrutement des Forces canadiennes

(GRFC) peut accorder une dispense dans des cas exceptionnels, soit ceux des candidats qui détiennent le statut de résident permanent et qui possèdent des compétences ou des qualifications particulières dont les FC ont besoin et qui sont susceptibles d'occuper des postes qui ne peuvent pas être dotés par des citoyens canadiens, et qui ne risquent pas de compromettre un intérêt national (MDN, 2008f).

11. Cela explique également l'intérêt relativement plus grand qu'elles portent à la Réserve, puisqu'elles peuvent continuer d'accorder la priorité à la famille, aux études supérieures et aux carrières professionnelles (respectables) dans le secteur civil (Jung, 2007).

12. Les données sur les employeurs du secteur public portent sur les travailleurs à temps plein ainsi que sur les travailleurs à temps partiel.

13. Certificat ou diplôme d'une école de métiers, diplôme ou certificat d'études collégiales, certificat universitaire ou baccalauréat ou diplôme d'études supérieures

14. Strike a utilisé les taux pour tous les groupes d'âge plutôt que le taux pour le groupe des 25 ans ou plus.

15. De nombreuses personnes joignent la Réserve pendant leurs études universitaires étant donné que les FC offrent une rémunération et des emplois d'été qui peuvent convenir parfaitement aux étudiants.

16. En 2007, 7 % des femmes comptaient 25 ans ou plus de service (MDN, 2008d).

17. Cette comparaison n'est pas parfaite puisque certains militaires du rang ayant un grade élevé jouent le rôle de gestionnaire ou de superviseur.

18. La comparaison avec la population active générale porte principalement sur les membres de la Force régulière parce qu'on ne sait pas si les réservistes indiquent comme source de stress au travail leur service militaire ou leur emploi civil.

19. De même, des chercheurs ont indiqué que les membres du personnel militaire des États Unis ont des niveaux plus élevés de stress au travail et d'insatisfaction au travail que leurs homologues civils (Pflanz et Sonnek 2002; Sanchez et autres, 2004). Selon une étude récente, plus du quart de la population militaire étudiée a déclaré un niveau significatif de stress au travail (Pflanz et Ogle, 2006).

20. Une étude aux États-Unis a donné des résultats similaires. Pour les hommes, les premiers déploiements et les déploiements à plus long terme étaient associés à une meilleure satisfaction des critères sur l'une des échelles cliniques. En revanche, dans l'ensemble, les taux préliminaires des femmes sont demeurés relativement stables, sans égard à la durée du déploiement et qu'elles aient été déployées précédemment ou non (Huffman et autres, 2000).

■ Références

BOURGON, Lise. 2007. *The CF as an Employer of Choice: The Key for a Successful Gender Integration.* JCSP 33. Exercise New Horizons. Collège des Forces canadiennes. 33 p. http://wps.cfc.forces.gc.ca/papers/csc/csc33/exnh/bourgon.doc (consulté le 8 juillet 2008).

CASTONGUAY, Alec. 2008. « Record de réservistes au front. » *Le Devoir.* Le 15 janvier 2008. http://www.ledevoir.com/2008/01/15/171839.html (consulté le 9 juillet 2008).

CHEF D'ÉTAT-MAJOR DE LA DÉFENSE. 2008. *Ordonnances et règlements royaux applicables aux Forces canadiennes (ORFC).* Défense nationale. http://www.admfincs.forces.gc.ca/qr_o/intro_f.asp (consulté le 9 juillet 2008).

Chef – Services d'examen. 1998. *Évaluation — Intégration des femmes dans les FC.* 5000-1 CS EX. http://www.forces.gc.ca/crs/pdfs/genint_f.pdf (consulté le 9 juillet 2008).

DOBREVA-MARTINOVA, Tzvetanka, Martin VILLENEUVE, Lloyd STRICKLAND et Kimberly MATHESON. 2002. "Occupational role stress in the Canadian Forces: Its association with individual and organizational well-being." *Canadian Journal of Behavioural Science,* vol. 34, nº 2. Avril. http://findarticles.com/p/articles/mi_qa3717/is_200204/ai_n9065081 (consulté le 10 juillet 2008).

FIKRETOGLU, Deniz, Alain BRUNET, Stéphane GUAY et David PEDLAR. 2007. "Mental Health Treatment Seeking by Military Members With Posttraumatic Stress Disorder: Findings on Rates, Characteristics, and Predictors From a Nationally Representative Canadian Military Sample." *The Canadian Journal of Psychiatry,* vol. 52, nº 2, p. 103 à 110. http://publications.cpa-apc.org/media.php?mid=323 (consulté le 10 juillet 2008).

HOURANI, Laurel L., Thomas V. WILLIAMS, et Amii M. KRESS. 2006. "Stress, Mental Health, and Job Performance among Active Duty Military Personnel: Findings from the 2002 Department of Defense Health-Related Behaviors Survey." *Military Medicine,* vol. 171, nº 9. http://findarticles.com/p/articles/mi_qa3912/is_200609/ai_n16756201/pg_6?tag=artBody;col1 (consulté le 10 juillet 2008).

HUFFMAN, Ann H., Amy B. ADLER et Carl A. CASTRO. 2000. *The Impact of Deployment History On the Wellbeing of Military Personnel: The Gender Effect.* Unité de recherche médicale de l'armée américaine – Europe. Walter Reed Army Institute of Research. Washington, D.C., 17 p.
http://stinet.dtic.mil/cgi-bin/GetTRDoc?AD=A386536&Location=U2&doc=GetTRDoc.pdf (consulté le 10 juillet 2008).

JUNG, Hans. 2007. « Les Forces canadiennes peuvent-elles être le reflet de la société canadienne? » *Revue militaire canadienne*, p. 27 à 36. Automne.
http://www.journal.dnd.ca/frgraph/Vol8/no3/PDF/06-jung_f.pdf (consulté le 10 juillet 2008).

MINISTÈRE DE LA DÉFENSE NATIONALE. 2008a. *Contribuer à l'économie canadienne.*
http://www.dnd.ca/site/about/economy_f.asp (consulté le 10 juillet 2008).

MINISTÈRE DE LA DÉFENSE NATIONALE. 2008b. *Budget.*
http://www.forces.gc.ca/site/about/budget_f.asp (consulté le 10 juillet 2008).

MINISTÈRE DE LA DÉFENSE NATIONALE. 2008c. *Être Réserviste.*
http://www.army.forces.gc.ca/lf/Francais/11_0.asp (consulté le 10 juillet 2008).

MINISTÈRE DE LA DÉFENSE NATIONALE. 2008d. *Rapport annuel concernant le personnel de la Force régulière 2006-2007.* Section de la modélisation de la main-d'œuvre et de l'analyse. Directeur – recherche et analyse stratégiques (personnel militaire), Directeur général – recherche et analyse (personnel militaire).

MINISTÈRE DE LA DÉFENSE NATIONALE. 2008e. *S'enrôler.*
http://www.recruiting.forces.gc.ca/v3/frgraph/resources/howtojoin_fr.aspx?bhcp=1 (consulté le 10 juillet 2008).

MINISTÈRE DE LA DÉFENSE NATIONALE. 2008f. *Non canadiens.*
http://www.recruiting.forces.gc.ca/v3/frgraph/resources/noncanadians_fr.aspx?bhcp=1 (consulté le 10 juillet 2008).

MINISTÈRE DE LA DÉFENSE NATIONALE. 2008g. *Chefs des réserves et cadets.*
http://www.vcds.forces.gc.ca/cres_cdt/intro_f.asp (consulté le 10 juillet 2008).

MINISTÈRE DE LA DÉFENSE NATIONALE. 2004a. « Politique administrative pour le service de réserve de classe « A » , de classe « B » et de classe « C » ». Instruction au Chef du personnel militaire.
http://www.dnd.ca/hr/instructions/frgraph/2004_v16_admhrmil_f.asp?cat=1 (consulté le 9 juillet 2008).

MINISTÈRE DE LA DÉFENSE NATIONALE. 2004b. « Une initiative du CLFC privilégie les étudiants réservistes. » Bulletin du personnel des Forces canadiennes, n° 7-04, 21 juillet 2004, p. 4.
http://www.forces.gc.ca/hr/cfpn/pdf/cfpn7_04_f.pdf (consulté le 10 juillet 2008).

OFFICE OF THE UNDER SECRETARY OF DEFENSE, PERSONNEL AND READINESS. 2006. *Population Representation in the Military Services: Fiscal Year 2006.* Département de la Défense des États-Unis.
http://www.defenselink.mil/prhome/PopRep_FY06/index.html (consulté le 11 juillet 2008).

ORGANISATION DU TRAITÉ DE L'ATLANTIQUE NORD (OTAN). 2008. *Le Comité du personnel féminin des forces de l'OTAN.* 2008.
http://www.nato.int/issues/women_nato/index-f.html (consulté le 10 juillet 2008).

PARK, Jungwee. 2007. « Stress au travail et rendement. » *L'emploi et le revenu en perspective*, vol. 8, n° 12. Décembre. N° 75-001-XIF au catalogue de Statistique Canada, p. 5 à 19.
http://www.statcan.ca/francais/freepub/75-001-XIF/2007112/articles/10466-fr.pdf (consulté le 11 juillet 2008).

PFLANZ, Steven E. et Alan D. OGLE. 2006. "Job Stress, Depression, Work Performance, and Perceptions of Supervisors in Military Personnel." *Military Medicine*, vol. 171, n° 9. Septembre.

PFLANZ, Steven et Scott SONNEK. 2002. "Work Stress in the military: Prevalence, causes, and relationship to emotional health." *Military Medicine*, vol. 167, n° 11. Novembre.

RUEBEN, A.F. 2004. *Recruiting Visible Minorities: A Matter of Survival.* Collège des Forces canadiennes. NSSC 6.
http://wps.cfc.forces.gc.ca/papers/nssc/nssc6/rueben.htm (consulté le 11 juillet 2008).

SANCHEZ, Rebecca P., Robert M. BRAY, Amy A. VINCUS et Carla M. BANN. 2004. "Predictors of Job Satisfaction Among Active Duty and Reserve/Guard Personnel in the US Military." *Military Psychology*, vol. 16, n° 1. Janvier.

SOETERS, Joseph L. et Jan VAN DER MEULEN (éds.). 2006. "Diversity in the Canadian Forces." *Cultural Diversity in the Armed Forces: An International Comparison.* Cass Military Studies series. Royaume-Uni. Routledge.

STATISTIQUE CANADA. 2004. « Annexe ». *Supplément aux Rapports sur la santé : La santé de la population canadienne. Rapport annuel 2004*, vol. 15, 2004, n° 82-003-SIF au catalogue de Statistique Canada, p. 69 à 87. http://www.statcan.ca/francais/freepub/82-003-SIF/2004000/pdf/82-003-SIF2004000.pdf (consulté le 11 juillet 2008).

STATISTIQUE CANADA. 2003. *Enquête sur la santé dans les collectivités canadiennes – Santé mentale et bien-être – Forces canadiennes (ESCC)*. http://www.statcan.ca/cgi-bin/imdb/p2SV_f.pl?Function=getSurvey&SDDS=5084&lang=en&db=IMDB&dbg=f&adm=8&dis=2 (consulté le 11 juillet 2008).

STRIKE, Carol. 1989. Profil des Forces armées canadiennes. Tendances sociales canadiennes, n° 15. Hiver. N° 11-008XPF au catalogue de Statistique Canada, p. 17 à 22.

SUDOM, Kerry, Sanela DURSUN et Steve FLEMMING. 2006. "PERSTEMPO in the Canadian Forces: The Role of Coping and Cohesion in the Relationship between Job Stress and Morale." *Human Dimensions in Military Operations – Military Leaders' Strategies for Addressing Stress and Psychological Support*. RTO-MP-HFM-134, Document 9. Organisation pour la Recherche et la Technologie de l'OTAN. Neuilly-sur-Seine, France. 22 p. http://ftp.rta.nato.int/public//PubFullText/RTO/MP/RTO-MP-HFM-134/MP-HFM-134-09.pdf (consulté le 14 juillet 2008).

TRUSCOTT, Susan et Kate DUPRE. 1998. *"Organizational, Social and Demographic Change in the Canadian Forces."* AB-37 – Document. Ministère de la Défense nationale. http://www.internationalmta.org/1998/9837.html (consulté le 11 juillet 2008).

U.S. DEPARTMENT OF DEFENSE TASK FORCE ON MENTAL HEALTH. 2007. *An Achievable Vision: Report of the Department of Defense Task Force on Mental Health*. Falls Church, VA. Bureau de santé de la Défense. http://www.taps.org/%5Cdownload%5CDOD%20Mental%20Health%20Task%20Force%20Report.pdf (consulté le 11 juillet 2008).

ZAMORSKI, Mark A. et Melanie GALVIN. 2008. État de santé physique et mentale des troupes canadiennes de quatre à six mois après leur retour d'une période de service en Afghanistan : conclusions découlant d'un programme d'entrevue de dépistage obligatoire. Ministère de la Défense nationale. http://www.dnd.ca/health/information/frgraph/depl_health_research_f.asp (consulté le 11 juillet 2008).

L'auteur désire remercier Paul Bender, Directeur – recherche et analyse stratégiques (Personnel militaire), MDN, pour le temps consacré et l'aide fourni en rapport aux statistiques sur le personnel des FC